DOCUMENT: 860-244/008R

PROVINCIAL-TERRITORIAL CONFERENCE OF MINISTERS WITH RESPONSIBILITY FOR LABOUR MARKET MATTERS

MEETING THE ADJUSTMENT CHALLENGE

A JOINT POSITION PAPER OF MINISTERS

WITH RESPONSIBILITIES FOR LABOUR MARKET MATTERS

Conference

March 22, 1989
TORONTO, Ontario

90-00126/

MEETING THE ADJUSTMENT CHALLENGE

A JOINT POSITION PAPER OF MINISTERS

WITH RESPONSIBILITIES FOR LABOUR MARKET MATTERS

TABLE OF CONTENTS

I	INTRODUCTION	1
II	THE CASE FOR AN ADJUSTMENT STRATEGY	2
III	THE PUBLIC SECTOR RESPONSE	4
IV	A PROVINCIAL AGENDA FOR ADAPTING TO CHANGE	6
V	A CALL FOR FEDERAL COMMITMENT	7

MEETING THE ADJUSTMENT CHALLENGE

I INTRODUCTION

The labour market adjustment challenges facing Canada have never been greater. Lagging productivity growth, higher skill requirements and a mismatch of skills and job opportunities are putting pressure on our economy and on our capacity to compete internationally. Heightened competition under the GATT arrangements, the free trade agreement with the United States, and world monetary trends are accelerating the rate of economic change and shortening the response time to adapt to these changes.

Great regional variations persist. Various parts of Canada continue to suffer high levels of unemployment, while many employers face critical skill shortages in a wide range of occupations.

We must move quickly to respond to these challenges. In the new global economy, our key competitive edge will be the knowledge and skills of our people. The ability of Canadians to adapt to change and to prepare for future challenges is paramount to provide for the necessities and quality of life of individual citizens. To that end, we need a national human resources agenda that is flexible enough to accommodate the diversity of human resources imperatives across the country.

Governments, acting alone, cannot respond to all of these needs. This will require a concerted national effort involving all of the labour market partners. But, governments can -- and must -- assume a leadership role in stimulating positive adjustment. Like our global competitors, we must develop flexible measures to meet the adjustment challenges. Like our global competitors, we must promote a recognition of adjustment as a strategic investment in long-term economic growth and competitiveness.

Provinces and Territories have come together to put forward their views on what is required. Provincial/Territorial Ministers with Labour Market Responsibilities have been working together to articulate and co-ordinate a comprehensive human resources agenda and to develop a new framework for labour market adjustment.

II THE CASE FOR AN ADJUSTMENT STRATEGY

Demographic trends, technological advances, and changes in international trading patterns are having a major impact on the economic environment and escalating pressures on our labour markets.

The reduction in the share of young people entering the labour force, coupled with the aging of the workforce, is already resulting in shortages in many skilled occupations across the country. Critical shortages already exist in many of the manufacturing and service sectors which are fundamental to our economic health in the international arena. Paradoxically, in many parts of the country, serious skill shortages coincide with high levels of unemployment.

Occupational shortages will be augmented by recent shifts in immigration patterns to Canada. There has been a major decline in the number of immigrants to this country who report high-skilled technical occupations as their intended occupation. No longer able to rely as much on skilled immigrants or a large pool of young people, employers will increasingly have to retrain their existing workforces to acquire and renew the essential skills they will need.

And the skills that will be required will continue to change. More and more individuals face job dislocation as a result of structural changes in the labour market. Accelerating changes in technology are already leading to major changes in the organization of businesses and in the need for a greater effort in human resource development. Firms will need to make greater investments in the skills formation of their employees in order to remain competitive.

Workers will need to continually upgrade their skills throughout their working lives. A foundation in basic literacy and numeracy skills will be essential for nearly every job. Changes in immigration patterns have meant that a greater number of immigrants to Canada will require language training in order to be able to develop their full potential within the workforce.

This is the new reality. Canada has no choice but to adapt to the evolving new technologies and the competitive pressures both from our neighbour to the south as well as from the rest of the world. Significant investment in human resources must be a priority if the potential opportunities of technological change and new trading arrangements are to be met.

To be successful will require a national effort involving business, unions, individuals, educational institutions and governments. But, to be effective, these efforts must be linked to a human resources strategy, which requires a national consensus among all partners. Moreover, it requires the leadership, involvement and financial support of the federal government.

An Effective Human Resource Development Strategy

A human resource development strategy that will enable us to meet effectively the emerging economic and labour market challenges must be characterized by the following:

- a strong commitment to the development of human resources as an integral component of enhancing the global competitiveness of Canada;
- an effective and efficient division of labour between the federal and provincial governments;
- a flexible and comprehensive range of programs;
- accessibility to training and other programs through the availability of appropriate income support by the federal government;
- provision for a sound training infrastructure that can deliver a relevant foundation of skills and knowledge, maintain accessibility and excellence, and be adaptive to the new economic demands.

III THE PUBLIC SECTOR RESPONSE

Provincial/Territorial Governments

The provincial and territorial governments in Canada recognize that training provides important vocational and employment opportunities for Canadian workers. As a result, they are committed to ensuring broad access to that training. They are working, both individually and jointly, to develop policies and opportunities that will enable Canada to acquire the skilled workforce that it requires.

Within each province and territory, extensive education and training systems have been developed over the past several decades. These are continually being assessed within provinces to ensure that colleges and other public institutions offer quality education and training that is appropriate and relevant to the needs of Canadian society. Developing a co-ordinated education and training system and establishing linkages between this system and the business sector is a high priority for all provinces.

Initiatives have been undertaken by individual provinces to help develop a training system that is capable of meeting the emerging economic and labour market challenges. Provinces and Territories have increased their investment in training programs in recent years. A number are making significant efforts toward the modernization and expansion of their apprenticeship systems.

Provinces and territories have also been working together. An Education and Training Strategy of the Canadian Provinces and Territories to build stronger linkages between education and training systems and the labour market has been endorsed. Provinces and Territories are actively working within their jurisdictions to organize their education/training systems to respond to the new challenges. They are also taking joint action, particularly in the areas of distance education and new information technologies.

The Federal Government

The Government of Canada plays a major role the area of training and human resource development. It has made a substantial contribution toward building the adult training systems in all provinces and territories.

Traditionally, the federal government has paid for apprentices to undertake their classroom training, and has provided language training to immigrants who speak neither of Canada's official languages. It provides training opportunities for hard-to-employ individuals and, through the Unemployment Insurance system, enables some unemployed workers to receive benefits while attending training courses.

There have been a number of important shifts in federal policy in recent years, however. Foremost, there has been a drastic reduction in the Government of Canada's commitment in this area. Support for adult training has fallen significantly relative to the rest of the world since the late 1960s, at which time Canada's effort in adult training was second only to Sweden.

In the past four years alone, federal allocations for training and human resource development have declined by 600 million dollars -- a drop of over a quarter -- from $2.2 billion to $1.6 billion. The number of participants in federal programs has dropped by over 100,000 since 1984-85.

Federal programs, particularly since the introduction of the Canadian Jobs Strategy in 1985, have been characterized by inflexibility. Community organizations, employers, labour groups, as well as provincial governments, have expressed concerns that large segments of the Canadian population who would benefit from opportunities to upgrade their skills have been deemed ineligible for training programs under the CJS.

Moreover, recent federal policy decisions have created great uncertainty around the future of a number of programs, such as apprenticeship, which are crucial to the development of a skilled workforce in Canada. These arrangements are set out in federal-provincial/territorial training agreements, which expire on March 31, 1989.

Unilateral policy decisions and a lack of consultation with the provincial and territorial governments have had a detrimental impact on the public training infrastructures that the federal government helped to build. This has led to an inefficient use of public funds at a time when all governments in Canada are concerned about fiscal restraint.

IV A PROVINCIAL AGENDA FOR ADAPTING TO CHANGE

Ministers in all provinces and territories have been working together to articulate and co-ordinate a comprehensive human resources agenda and to develop a new framework for labour market adjustment. Following are three of the areas that have been identified for interprovincial action:

Literacy in the Workplace

Provincial and Territorial Education Ministers have recently announced plans to undertake co-operative activities to fight illiteracy in Canadian society especially during the International Year for Literacy. In that light, Provinces and Territories will address the specific problem of adult illiteracy in the workplace. These may include establishing mechanisms for ongoing communication on workplace-based literacy issues in cooperation with employers, labour and other interested parties in order to share information on innovative and successful new approaches to dealing with the problem, cooperating in initiating and testing out new approaches, jointly developing training materials, and promoting wider availability of literacy training expertise in the workplace.

Integrated Labour and Industrial Adjustment Strategy

Provinces and Territories will initiate an interprovincial exchange of ideas and experiences on strategies to better link industrial modernization and adaptation policies and programs with labour market adjustment and human resource development initiatives, and the establishment of local adjustment networks, linking the resources and expertise of the education/training system with business and industry.

Apprenticeship Training

In support of efforts to enhance apprenticeship, Provinces and Territories will work together to enhance mobility of individuals, the quality of training programs and the efficiency of training systems. A coordinated national effort aimed at establishing standards which enhance the mobility of labour between provinces and territories will be carried out in cooperation with employer, trade and professional associations.

V A CALL FOR FEDERAL COMMITMENT

Provinces and Territories are concerned about the recent developments in federal training policy and, in particular, the erosion of funding. We urge the federal government to renew its commitment to human resource development, and to work with us to develop a strategy that will lead to a highly skilled workforce in this country. We are asking the federal government to begin negotiations around a series of new training agreements in support of such a strategy.

For the past three years, provincial governments have been providing timely and forward-looking advice on how federal human resource policies could be revised to reflect the needs of regional labour markets. Moreover, Provincial and Territorial Labour Market Ministers have put forward a multilateral position for a new federal-provincial/territorial training partnership. It includes the following components:

Increased Commitment

If we are to meet the adjustment challenges facing our economy, both the federal and provincial governments must make a strong commitment. All governments have a responsibility to increase real investments in training in basic learning skills, short-term retraining and the acquisitions of skilled portable trades.

The federal government is urged to make labour adjustment policy a high priority and to increase its investment in developing a skilled workforce in Canada.

Flexible Arrangements

Greater flexibility must characterize federal policies and programs. They must have the capacity to adapt to the reality of different labour market conditions and requirements across the country. They must recognize regional sensitivities. They must be able to respond to the growing number and diversity of requests for training that characterize Canadian society in the new global economy.

The Provinces and Territories urge the federal government to make flexibility within their programs a high priority. They recommend that all federal programs and policies in this area be examined jointly to ensure that they are flexible enough to meet the labour market challenges facing the various regions of the country.

Greater Consultation and Complementarity of Efforts

It is clear that an effective response to the adjustment challenges facing the Canadian economy can only be met through the concerted and joint efforts of all training partners. New training agreements provide an important opportunity to more effectively delineate the roles and responsibilities of both levels of government in the training field. Given the fiscal restraints facing all governments, efforts should be made to ensure greater coordination in the delivery of training programs.

Furthermore, federal expenditures should not undermine but, rather, support the capacity of the established public training institutions in each of the provinces and territories to provide quality training.
Finally, it is imperative that there be full consultation between the two levels of government in this area of policy. Because of the enormous impact that federal shifts in policy have on provincial and territorial programs and training infrastructures, greater consultation prior to federal action is essential.

We must expand training opportunities by adopting new arrangements that will strengthen the federal-provincial training partnership and will involve more directly employers, labour unions, community organizations and our other training partners, in addition to the well-established public institutions.

Continued Support for Apprenticeship

As the need for an ensured supply of skilled workers continues to grow, so too does the need for a viable apprenticeship system. Apprenticeship is an important and unique model of training, which combines practical on-the-job training with periods of institutional training. It provides employers with the skilled workers they need to remain competitive and provides Canadians entering the workforce with the skills they need for stable and rewarding careers.

The federal government is urged to continue to support a growing and flexible apprenticeship system in Canada, and recognize provincial and territorial efforts to improve the participation of traditionally under-represented groups.

Improved System of Income Support for Trainees

Efforts to build and improve upon existing training structures in Canada cannot be considered in isolation from the need to improve the system of providing income support for Canadians engaged in training. Most people are unable to be away from their jobs -- and their primary source of income -- to undertake training without some replacement income. The absence of adequate income support creates a barrier to training for many Canadians -- both employed and unemployed -- who would benefit from skills upgrading.

The Provinces and Territories urge the Government of Canada to fulfill its traditional responsibility by ensuring that an adequate level of income support is available to all those who require vocational training.

Support of Language Training

Language training is integral to the settling of many immigrants and preparing them for the workforce. As greater numbers of immigrants to Canada lack proficiency in at least one of our two official languages, it has become more critical that adequate language training opportunities exist.

The federal government should allocate funds for language training to the level required in response to the needs of those who wish to have access to the Canadian labour market.

DOCUMENT: 860-244/008R

CONFÉRENCE PROVINCIALE-TERRITORIALE DES MINISTRES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Relever le défi du changement

Prise de position conjointe des ministres responsables de la main-d'oeuvre

Conférence

Le 22 mars 1989
TORONTO (Ontario)

Relever le défi du changement

Prise de position conjointe des ministres responsables de la main-d'oeuvre

Le 21 mars 1989

TABLE DES MATIÈRES

I	INTRODUCTION	1
II	LA NÉCESSITÉ D'UNE STRATÉGIE POUR S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS	2
III	LA RÉPONSE DU SECTEUR PUBLIC	3
IV	L'ACTION DES PROVINCES POUR S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS	5
V	LA NÉCESSITÉ D'UN ENGAGEMENT FÉDÉRAL	7

RELEVER LE DÉFI DU CHANGEMENT

I INTRODUCTION

Les changements survenant sur le marché du travail au Canada n'ont jamais été aussi importants. Le ralentissement de la productivité, les exigences professionnelles accrues et l'écart entre les compétences disponibles et les postes à combler entraînent des pressions sur notre économie et notre capacité à concurrencer au niveau international. La libéralisation accrue des échanges commerciaux en vertu du GATT, de l'accord de libre-échange avec les États-Unis et des tendances monétaires internationales a pour effet d'accélerer les changements économiques et de raccourcir la période dont nous disposons pour s'y adapter.

Il existe toujours de grandes disparités régionales dans ce domaine. Certaines régions canadiennes sont encore aux prises avec un taux de chômage très élevé, tandis que beaucoup d'employeurs font face à des pénuries importantes de main-d'oeuvre dans un grand nombre de métiers.

Nous devons agir sans délai pour relever ces défis. Dans la nouvelle économie mondiale, ce sont les connaissances et les compétences de nos travailleurs qui nous donneront l'avantage. La capacité que les Canadiens auront de s'adapter à ces changements et de se préparer à relever les défis futurs est indispensable au maintien de la qualité de la vie de chaque citoyen. À cette fin, il est nécessaire d'adopter des initiatives nationales en matière de ressources humaines qui soient suffisamment souples pour tenir compte des priorités régionales dans l'ensemble du pays.

Les gouvernements ne peuvent agir seuls dans ce domaine. Cela exigera un effort national concerté auquel devront participer tous les intervenants du milieu du travail. Mais les gouvernements doivent toutefois assumer un leadership en favorisant les changements qui ont un effet positif. Comme nos concurrents, nous devons élaborer des mesures qui nous permettront de nous adapter aux changements. Comme nos concurrents, nous devons reconnaître que l'adaptation aux changements constitue un investissement stratégique à long terme dans notre croissance économique et dans notre compétitivité.

Les provinces et les territoires se sont réunis pour faire connaître ce qui leur semble nécessaire à cet égard. Les ministres responsables de la main-d'oeuvre des provinces et des territoires ont collaboré à l'ébauche et à la coordination d'un plan de développement des ressources humaines, de même qu'à l'élaboration d'une approche globale relative à l'adaptation du marché du travail.

II LA NÉCESSITÉ D'UNE STRATÉGIE POUR S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS

Les tendances démographiques, les changements technologiques et les modifications du commerce international ont des répercussions économiques très importantes et exercent des pressions accrues sur notre marché du travail.

La réduction de la proportion de jeunes qui entrent sur le marché du travail, combinée avec le vieillissement de la main-d'oeuvre, entraînent déjà des pénuries dans beaucoup de métiers spécialisés au Canada. De graves pénuries de main-d'oeuvre existent dans les secteurs manufacturier et des services, des industries vitales au maintien de notre position économique internationale. Dans plusieurs régions du pays, il peut sembler contradictoire que les pénuries de main-d'oeuvre coïncident avec les périodes où le taux de chômage est élevé.

Ces pénuries de main-d'oeuvre seront accentuées par les modifications récentes de l'immigration au Canada. Le nombre d'immigrants indiquant qu'ils ont l'intention d'occuper un métier spécialisé a connu une diminution importante. Comme les employeurs ne pourront plus compter sur les immigrants qualifiés ou sur un bassin important de jeunes travailleurs, ils devront de plus en plus assurer le recyclage de leurs employés pour disposer des compétences dont ils auront besoin.

Par ailleurs, ces compétences connaîtront une évolution constante. Un nombre croissant de personnes risquent de perdre leur emploi en raison de la modification structurelle du marché du travail. Les changements technologiques de plus en plus rapides suscitent de profondes modifications dans l'organisation des entreprises et exigent un effort beaucoup plus important dans le domaine du développement des ressources humaines. Les entreprises devront effectuer des investissements plus important au chapitre de la formation de leurs employés si elles veulent demeurer concurrentielles.

Pour leur part, les travailleurs devront se perfectionner tout au long de leur vie. L'alphabétisation de base et des connaissances en mathématiques seront nécessaires pour occuper presque tous les emplois. Les changements survenus dans le domaine de l'immigration signifient qu'un nombre plus important de personnes immigrant au Canada auront besoin d'une formation linguistique avant d'être en mesure de développer leurs aptitudes professionnelles.

Il s'agit là d'une réalité nouvelle. Le Canada ne peut que s'adapter aux nouvelles technologies et aux pressions exercées par notre voisin du sud, de même que par les autres pays. Pour nous permettre de bénéficier des possibilités offertes par les changements technologiques et les nouveaux accords commerciaux, des investissements importants dans le domaine des ressources humaines devront être considérés de façon prioritaire. Pour réussir, notre effort national doit reposer sur la collaboration des entreprises, des syndicats, des travailleurs, des établissements d'enseignement et des gouvernements. Mais pour que notre effort soit efficace, nos actions doivent s'intégrer à une stratégie de développement des ressources humaines reposant sur un consensus de tous les partenaires. En outre, cela exige également le leadership, la participation et le soutien financier du gouvernement fédéral.

Une stratégie efficace de développement des ressources humaines

Une stratégie de développement des ressources humaines qui nous permettra de relever efficacement les défis posés par l'économie et le marché du travail doit comporter les éléments suivants :

- un engagement ferme à l'égard du développement des ressources humaines comme moyen d'améliorer la compétitivité internationale du Canada;
- une répartition efficace des activités entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux/territoriaux;
- un gamme étendue et souple de programmes;
- un accès à la formation et aux autres programmes grâce à la prestation d'un programme de soutien du revenu par le gouvernement fédéral;
- la mise en place d'une infrastructure de formation pouvant assurer une formation et des connaissances pertinentes, maintenir l'accessibilité et l'excellence, tout en s'adaptant aux besoins de l'économie.

III LA RÉPONSE DU SECTEUR PUBLIC

Les gouvernements des provinces et des territoires

Les gouvernements des provinces et des territoires reconnaissent que la formation offre d'importantes possibilités professionnelles et d'emploi aux travailleurs canadiens. C'est pour cette raison qu'ils se sont engagés à assurer une formation la plus accessible possible. Chaque gouvernement travaille individuellement et conjointement à l'élaboration de politiques qui permettront au Canada de bénéficier de la main-d'oeuvre qualifiée dont le pays a besoin.

Au cours des quelques dernières décennies, des systèmes complets d'éducation et de formation ont été créés dans chaque province et territoire. Ces systèmes font l'objet d'une évaluation constante afin d'assurer que les collèges et les autres établissements publics dispensent une éducation et une formation de qualité, qui soient adéquates et appropriées aux besoins de la société canadienne. Le développement d'un système intégré d'éducation et de formation et l'établissement de liens entre ce système et le secteur privé est une priorité pour les provinces.

Certaines provinces ont pris des initiatives dans le but de créer un système de formation pouvant faire face aux changements économiques et aux transformations du marché du travail. Au cours des dernières années, les provinces et les territoires ont augmenté leurs investissements dans les programmes de formation. Certains gouvernements font également des efforts importants pour moderniser et étendre leur système d'apprentissage.

Les provinces et les territoires ont aussi coopérer dans ce domaine. Une stratégie d'éducation et de formation des provinces et territoires du Canada a été adoptée dans le but de renforcer les liens entre les systèmes d'éducation et de formation et le marché du travail. Chaque province et territoire s'assure que ses systèmes d'éducation et de formation puissent se mesurer à l'enjeu économique. En outre, des initiatives conjointes sont entreprises, notamment dans les domaines de l'éducation à distance et de l'informatique.

Le gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral joue un rôle très important dans les domaines de la formation et du développement des ressources humaines. D'ailleurs, il a beaucoup contribuer à l'élaboration du système de formation dans les provinces et les territoires.

Le gouvernement fédéral a habituellement défrayé les coûts de formation des apprentis recevant une formation en établissement d'enseignement. Il a aussi assuré la formation linguistique des immigrants qui ne s'expriment pas dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. Il offre des possibilités de formation aux personnes éprouvant de la difficulté à trouver et à garder un emploi et, par l'intermédiaire du régime d'assurance-chômage, il permet à certains travailleurs sans emploi de recevoir des prestations pendant qu'ils suivent un cours de formation.

Toutefois, depuis quelques années, un certain nombre de modifications importantes ont été apportées aux politiques fédérales. D'abord, il y a eu une réduction substantielle de l'engagement financier du gouvernement fédéral dans ce domaine. Depuis la fin des années 1960, alors que le Canada venait au second rang, après la Suède, au chapitre de l'aide apportée à la formation des adultes, ce soutien a diminué considérablement par rapport aux autres pays.

Au cours des quatre dernières années, les fonds que le gouvernement fédéral consacre à la formation et au développement des ressources humaines ont diminué de 600 millions de dollars, une baisse de plus du quart, passant de 2,2 à 1,6 milliards de dollars. Par ailleurs, le nombre de participants aux programmes fédéraux a diminué de 100 000 depuis 1984-1985.

Certains programmes fédéraux sont très rigides, surtout depuis l'entrée en vigueur du programme Planification de l'emploi en 1985. Des organismes communautaires, des employeurs, des syndicats et les gouvernements provinciaux ont exprimé leur inquiétude car plusieurs segments de la population canadienne ne sont pas admissibles aux programmes de formation assurés dans le cadre de la Planification de l'emploi.

De plus, des politiques fédérales récentes ont suscité beaucoup d'incertitude quant à l'avenir de certains programmes, comme le programme d'apprentissage, qui est pourtant indispensable au développement d'une main-d'oeuvre qualifiée au Canada. Ces dispositions font partie de l'accord fédéral-provincial/territorial sur la formation dont la date d'échéance est le 31 mars 1989.

Les décisions unilatérales sur les politiques et le manque de consultation avec les gouvernements des provinces et des territoires ont eu un effet néfaste sur l'infrastructure publique de formation que le gouvernement fédéral a aidé à créer. Cette situation a entraîné une utilisation inefficace des fonds publics au moment même où tous les gouvernements du pays doivent imposer des restrictions budgétaires.

IV L'ACTION DES PROVINCES POUR S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS

Les ministres des provinces et des territoires ont collaboré à l'ébauche et à la coordination d'un plan de développement des ressources humaines, de même qu'à l'élaboration d'une approche globale relative à l'adaptation du marché du travail. Les trois domaines de coopération interprovinciale sont les suivants :

L'alphabétisation en milieu de travail

Les ministres de l'Éducation des provinces et territoires ont annoncé récemment leur intention d'entreprendre des activités conjointes dans le but de lutter contre l'analphabétisme au sein de la société canadienne, surtout pendant l'Année internationale de l'alphabétisation. À cet égard, les provinces et territoires se pencheront particulièrement sur le problème de l'analphabétisme des adultes en milieu de travail. Ces activités comprendront l'établissement de mécanismes de communication sur les problèmes de l'analphabétisme en milieu de travail, en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les autres groupes intéressés. Cela permettra d'échanger des renseignements sur les approches originales qui ont permis de traiter ce problème avec succès, de collaborer à la mise en oeuvre et à l'expérimentation de nouvelles approches, de créer conjointement du matériel de formation et de promouvoir une plus grande utilisation des ressources d'alphabétisation en milieu de travail.

La stratégie de coordination des mesures d'adaptation

Les provinces et territoires échangeront leurs idées et leurs expériences quant aux stratégies qui permettraient de lier plus étroitement les politiques de modernisation et d'adaptation industrielles aux initiatives se rapportant à l'ajustement du marché du travail et au développement des ressources humaines, de créer des réseaux locaux d'adaptation et de lier les ressources des systèmes d'éducation et de formation aux entreprises et aux industries.

L'apprentissage

Pour appuyer les efforts visant à améliorer l'apprentissage, les provinces et territoires collaboreront dans le but d'accroître la mobilité des personnes, la qualité des programmes de formation et l'efficacité du système de formation. Un effort concerté sera entrepris afin d'élaborer des normes qui faciliteront la mobilité de la main-d'oeuvre entre les provinces et les territoires. Ce travail sera effectué conjointement avec les employeurs, les syndicats et les associations professionnelles.

V LA NÉCESSITÉ D'UN ENGAGEMENT FÉDÉRAL

Les provinces et territoires s'inquiètent des récents développements relatifs à la politique fédérale en matière de formation et, plus particulièrement, de l'érosion de l'aide financière. Nous demandons au gouvernement fédéral de renouveller son engagement à l'égard du développement des ressources humaines et de collaborer avec nous à l'élaboration d'une stratégie qui permettra à notre pays de compter sur une main-d'oeuvre hautement qualifiée. Nous demandons au gouvernement fédéral d'entreprendre la négociation de nouveaux accords de formation qui soient compatibles avec cette stratégie.

Au cours des trois dernières années, les gouvernements provinciaux/territoriaux ont fourni de nombreuses suggestions sur les modifications qui devraient être apportées aux politiques fédérales en matière de ressources humaines pour que celles-ci reflètent davantage les besoins des marchés locaux du travail. En outre, les ministres des provinces et territoires ayant des responsabilités dans le domaine de la main-d'oeuvre ont présenté une position multilatérale en vue de l'établissement du nouveau partenariat fédéral-provincial/territorial dans le domaine de la formation. Cette position commune comporte les éléments suivants :

Un engagement accru

Pour être en mesure de relever les défis posés par les changements économiques, les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux doivent prendre un engagement ferme. Tous les gouvernements ont la responsabilité d'accroître les investissements réels dans le domaine de la formation de base, du recyclage à court terme et de l'acquisition d'aptitudes polyvalentes pouvant servir dans l'exercice de divers métiers.

Nous demandons au gouvernement fédéral d'accorder une attention prioritaire aux politiques d'ajustement de la main-d'oeuvre et d'accroître ses investissements à l'égard du développement d'une main-d'oeuvre canadienne qualifiée.

Des ententes souples

Les politiques et les programmes fédéraux doivent être plus souples. Ils doivent pouvoir s'adapter aux circonstances et aux besoins particuliers des marchés locaux du pays. Ces politiques et ces programmes doivent tenir compte des particularités régionales. Ils doivent également permettre de répondre au nombre grandissant de demandes diversifiées de formation qui caractérise la société canadienne dans la nouvelle économie mondiale.

Les provinces et territoires demandent au gouvernement fédéral d'accorder une attention prioritaire à la souplesse de ses programmes. Ils recommandent que les programmes et les politiques dans ce secteur soient étudiées conjointement pour veiller à ce qu'elles soient suffisamment souples pour répondre aux besoins du marché du travail des diverses régions du pays.

Une consultation accrue et des efforts complémentaires

Il est évident que seuls des efforts concertés et communs de tous les intervenants dans le domaine de la formation permettront de procéder efficacement aux ajustements nécessaires à l'économie canadienne. Les nouveaux accords au sujet de la formation fourniront l'occasion de définir plus clairement le rôle et les responsabilités des deux niveaux de gouvernements dans ce domaine. Compte tenu des restrictions budgétaires auxquelles tous les gouvernements sont confrontés, des efforts particuliers devraient être faits pour assurer une plus grande coordination de la prestation des programmes de formation.

De plus, les dépenses fédérales ne devraient pas empêcher, mais plutôt encourager les établissements publics de formation des provinces et territoires d'assurer une formation de qualité. Enfin, il est de la plus haute importance que ce domaine fasse l'objet d'une consultation soutenue entre les deux niveaux de gouvernements. En raison des répercussions très importantes des modifications aux politiques fédérales sur les programmes offerts dans les provinces et territoires et sur l'infrastructure de formation, il est nécessaire que le gouvernement fédéral effectue une consultation préalable plus poussée.

Nous devons accroître les possibilités de formation en adoptant de nouvelles dispositions qui auront pour effet de renforcer le partenariat fédéral-provincial/territorial en matière de formation et de donner lieu à une participation plus directe des employeurs, des syndicats, des organismes communautaires et des autres intervenants dans le domaine de la formation, en plus des organismes publics.

Le maintien de l'aide à l'apprentissage

Nous avons de plus en plus besoin de nous assurer une source de travailleurs qualifiés, un système d'apprentissage viable est donc de plus en plus important. L'apprentissage est un élément unique de la formation parce qu'il permet de combiner l'acquisition d'une expérience en milieu de travail avec des cours de formation. L'apprentissage permet aux

employeurs de compter sur les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour demeurer concurrentiels et offre aux Canadiens qui entrent sur le marché du travail la possibilité d'acquérir les aptitudes dont ils ont besoin pour entreprendre une carrière stable et enrichissante.

Nous demandons au gouvernement fédéral de continuer à soutenir un système d'apprentissage étendue et souple au Canada et de reconnaître les efforts des provinces et des territoires destinés à accroître la participation des groupes traditionnellement sous-représentés.

L'amélioration du système de soutien du revenu pour les personnes recevant une formation

Les efforts visant à créer et à améliorer les structures de formation au Canada ne peuvent être isolés de la nécessité d'améliorer le régime de soutien du revenu des Canadiens qui reçoivent une formation. Sans un soutien du revenu, la plupart des personnes ne peuvent se permettre d'interrompre leur travail pour suivre un programme de formation car cela exigerait qu'ils se privent de leur principale source de revenu. L'absence d'un soutien du revenu adéquat constitue un obstacle empêchant beaucoup de Canadiens, travailleurs ou non, d'améliorer leurs aptitudes.

Les provinces et territoires demandent au gouvernement du Canada d'assumer ses responsabilités traditionnelles en assurant qu'un niveau adéquat de soutien du revenu soit disponible pour toute personne ayant besoin d'une formation professionnelle.

Le maintien de l'aide à la formation linguistique

La formation linguistique fait partie du processus d'intégration des immigrants et de leur préparation au marché du travail canadien. Comme un plus grand nombre d'immigrants n'ont pas une connaissance suffisante d'une des deux langues officielles, il est indispensable de maintenir des possibilités de formation adéquates.

Le gouvernement fédéral devrait allouer les fonds nécessaires dans le domaine de la formation linguistique pour répondre aux besoins des personnes désirant avoir accès au marché du travail canadien.